

Durchsetzen von Personalratsrechten

Personalrat – neu gewählt

Auch wenn das HPVG vom Konsensprinzip zwischen Dienststellenleitung und Personalrat ausgeht (vgl. etwa das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 60 Abs. 1 HPVG), kommt es mal vor, dass in bestimmten Angelegenheiten keine Einigung erzielt wird. Handelt es sich dabei um Mitbestimmungsfragen, muss die Einigungsstelle angerufen werden. Daneben bestreitet – manchmal – die Dienststellenleitung dem Personalrat bestimmte Rechte oder Ansprüche. Dann muss das Verwaltungsgericht entscheiden. Ob und ggf. wie Personalräte dabei jeweils ihre Rechte durchsetzen können und was hierbei unbedingt zu beachten ist, wird hier näher dargestellt.

Mögliche Streitigkeiten – Ein Überblick

Meinungsverschiedenheiten zwischen der Dienststellenleitung und dem Personalrat ergeben sich aus deren unterschiedlicher Aufgabenstellung. Auch wenn sie nach § 60 Abs. 1 HPVG vertrauensvoll zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben und zum Wohle der Beschäftigten zusammenarbeiten, obliegt es – vorwiegend – dem Personalrat die Interessen der Beschäftigten in den Diskurs mit der Dienststellenleitung einzubringen.

Nicht immer führen dabei Verhandlungen – selbst wenn sie mit dem ernstesten Willen zur Einigung geführt werden (vgl. § 60 Abs. 4 Satz 4 HPVG) – zu einem Ergebnis.

Das HPVG gibt durch die Festlegung der Beteiligungsrechte und Beteiligungsverfahren den Weg vor, wie ein solcher Konflikt zu lösen ist: In Anhörungsangelegenheiten entscheidet die Dienststellenleitung, in Mitwirkungsangelegenheiten die oberste Dienstbehörde (bei Kommunen entweder der Gemeindevorstand, Magistrat oder Kreisausschuss) und in Mitbestimmungsangelegenheiten entweder die Einigungsstelle oder die oberste Dienstbehörde auf Empfehlung der Einigungsstelle. Dabei geht es um die Frage, **wie** eine angedachte Maßnahme durchgeführt werden soll.

Über solche **Regelungsstreitigkeiten**

Meinungsverschiedenheiten – Lösungswege nach dem HPVG

Regelungsstreitigkeiten

Wie soll etwas in Mitbestimmungsangelegenheiten geregelt werden?



Einigungsstelle

Rechtsstreitigkeiten

Ob ein Beteiligungsrecht des Personalrats besteht?



Verwaltungsgericht

Regelungsstreitigkeiten entscheidet in Mitbestimmungsfällen die Einigungsstelle.

Beispiel

Dienststellenleitung und Personalrat können sich nicht über den Gleitzeitrahmen – frühestmöglicher Beginn und spätestmögliches Ende der täglichen Arbeitszeit – einigen.

Rechtsstreitigkeiten soweit ein Verfahren eingeleitet wird – vom Verwaltungsgericht entschieden.

Beispiel

Der Personalrat begehrt das Mitbestimmungsrecht bei der Einstellung von geringfügig Beschäftigten. Die Dienststellenleitung lehnt ab.

Daneben können sich die Dienststellenleitung und der Personalrat auch über die Frage streiten, **ob** dem Personalrat in einer bestimmten Angelegenheit ein Beteiligungsrecht zusteht. Solche **Rechtsstreitigkeiten** werden –



ver.di veröffentlicht eine Reihe von Handlungshilfen für die Personalratsmitglieder

- **ver.di-kompakt 1** Geschäftsführung, Personalratsitzung, Willensbildung im Personalrat (August 2012)
- **ver.di-kompakt 2** Kosten der Personalratsarbeit (September 2012)
- **ver.di-kompakt 3** Beteiligungsrechte (November 2012)
- **ver.di-kompakt 4** Beteiligungsverfahren (Dezember 2012)
- **ver.di-kompakt 5** Verweigerung der Zustimmung (Januar 2013)
- **ver.di-kompakt 6** Antragsrechte (Februar 2013)
- **ver.di-kompakt 7** Durchsetzen von Personalratsrechten
- **ver.di-kompakt 8** Abschluss von Dienstvereinbarungen (April 2013)

Alle Ausgaben können nach Erscheinen beim Fachbereich Gemeinden von ver.di Hessen bezogen werden.

Personalrat – neu gewählt 7

Inhalt

| | |
|--|-------------|
| Mögliche Streitigkeiten – Ein Überblick | S. 1 |
| Das Einigungsstellenverfahren | S. 2 |
| Das Verwaltungsgerichtsverfahren | S. 3 |
| Gesamtpersonalat | S. 4 |

Das Einigungsstellenverfahren

Verweigert der Personalrat in einer Mitbestimmungsangelegenheit seine Zustimmung innerhalb der (regelmäßigen) Zweiwochenfrist, schriftlich und begründet, darf die Maßnahme nicht durchgeführt werden. Vielmehr ist – soweit die Dienststellenleitung an der Maßnahme festhalten will – das Einigungsstellenverfahren nach § 71 HPVG durchzuführen.

Anrufen der Einigungsstelle

Kommt in Mitbestimmungsangelegenheiten zwischen Dienststellenleitung und Personalrat eine Einigung nicht zustande, kann nach § 70 Abs. 5 die Dienststellenleitung bzw. der Personalrat innerhalb von **zwei Wochen** die Einigungsstelle anrufen. Diese Frist kann einvernehmlich verlängert oder verkürzt werden (§ 70 Abs. 7 HPVG).

Anrufen der Einigungsstelle meint das Beantragen der Entscheidung der Einigungsstelle beim jeweiligen Kontrahenten. Nach dem HPVG sind dabei zwei Varianten möglich:

- durch die Dienststellenleitung in den Fällen des § 69 Abs. 1 und 2 HPVG
- durch den Personalrat bei Initiativanträgen nach § 69 Abs. 3 HPVG

Beispiel

„In der Angelegenheit beantragen wir die Entscheidung der Einigungsstelle. Als Beisitzer/innen bzw. Stellvertreter/innen bestellen wir Als unparteiische Vorsitzende schlagen wir Frau vor.

Bitte teilen Sie mit, ob Sie mit der vorgeschlagenen Vorsitzenden einverstanden sind, ggf. Ihren Alternativorschlag.“

Ständige oder fallbezogene Einigungsstelle

Beim Einigungsstellenverfahren nach § 71 HPVG gibt es zwei Möglichkeiten: Einmal die fallbezogene Einigungsstelle (§ 71 Abs. 1 HPVG)

und zum anderen die ständige Einigungsstelle (§ 71 Abs. 2 HPVG).

Die **ständige Einigungsstelle** kann von der obersten Dienstbehörde eingerichtet werden. Das geschieht durch die Bestellung der/des Vorsitzenden und der/des stellvertretenden Vorsitzenden für die regelmäßige Amtszeit der Personalräte. Die/Der so benannte Vorsitzende (bzw. stellvertretende Vorsitzende) lädt nach Anrufung der Einigungsstelle innerhalb von zwei Wochen zur ersten Einigungsstellensitzung ein. Die Beisitzer/innen sind von der obersten Dienstbehörde bzw. dem Personalrat – dann im konkreten Nichteinigungsfall – noch zu bestellen.

Vorteil der ständigen Einigungsstelle ist es, dass zu Beginn der Amtsperiode des Personalrats eine Einigung auf die/den Vorsitzende/n sowie die/den stellvertretende/n Vorsitzende/n erfolgt und im konkreten Streitfall hierüber keine Verständigung mehr erfolgen muss. Erfahrungsgemäß werden im Kommunalbereich solche ständigen Einigungsstellen nicht eingerichtet. Sie machen allenfalls dann Sinn, wenn mit einer Vielzahl von Einigungsstellenverfahren zu rechnen ist.

Bei der **fallbezogenen Einigungsstelle** wird nur im konkreten – einzelnen – Nichteinigungsfall die Einigungsstelle durch die Bestellung der Beisitzer/innen und die Einigung auf die/den unparteiische/n Vorsitzende/n für diesen konkreten Fall gebildet. Können sich die oberste Dienstbehörde und der Personalrat nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Anrufung der Einigungsstelle auf eine/n Einigungsstellenvorsitzende/n einigen, wird diese/r vom Vorsitzenden der Landespersonalkommission bestellt (§ 71 Abs. 1 Satz 4 HPVG). Regelmäßig werden Richter/innen der Arbeits-, Sozial- oder Verwaltungsgerichte zu Einigungsstellenvorsitzenden ernannt.

Auch wenn im Gesetz nicht ausdrücklich erwähnt, empfiehlt es sich, noch „persönliche“ Vertreter/innen für die Beisitzer/innen zu bestellen. Damit wird gewährleistet, dass bei Verhinderung von Beisitzer/innen in der Einigungsstellensitzung auch

Hinweis

Die Bestellung der Beisitzer/innen und die Einigung auf die/den Einigungsstellenvorsitzende/n durch den Personalrat hat in einer Personalratssitzung durch **ordnungsgemäßen Personalratsbeschluss** zu erfolgen. Ein solcher Beschluss liegt vor, wenn zur Personalratssitzung rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung eingeladen wurde (§ 31 Abs. 2 HPVG) und er bei Beschlussfähigkeit (§ 34 Abs. 2 HPVG) und mit der einfachen Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder (§ 34 Abs. 1 HPVG) gefasst wurde.

die gesetzliche Anzahl von drei Beisitzer/innen des Personalrats anwesend sind.

Der Personalrat kann neben internen Besitzer/innen, etwa Personalratsmitglieder oder Ersatzmitglieder, auch **Externe**, etwa Gewerkschaftssekretär/innen, Rechtsanwältinnen oder Rechtsanwälte benennen. Der Einigungsstelle sollen grundsätzlich **Männer und Frauen** angehören (§ 71 Abs. 1 Satz 3 HPVG).

Tipp:

Der Personalrat sollte sich bei der Suche nach geeigneten Einigungsstellenvorsitzenden bei der zuständigen ver.di-Sekretarin/bi dem zuständigen ver.di-Sekretär informieren.

Die Tätigkeit in der Einigungsstelle ist ein Ehrenamt; wobei der/dem Vorsitzenden eine Entschädigung für Zeitaufwand gewährt werden kann (§ 71 Abs. 7 HPVG). Die Dienststelle hat die sonstigen Kosten zu übernehmen. Mitglieder der Einigungsstelle dürfen weder behindert, benachteiligt noch begünstigt werden. Zudem unterliegen sie der Schweigepflicht.

Verfahren vor der Einigungsstelle

Zur ersten Sitzung der Einigungsstelle hat die/die Vorsitzende innerhalb von zwei Wochen nach seiner Bestellung einzuladen (§ 71 Abs. 1 Satz 5 HPVG); im Falle einer ständigen Einigungsstelle hat die Einladung zur ersten Sitzung zwei Wochen nach dem Anrufen der Einigungsstelle zu erfolgen (§ 71 Abs. 2 Satz 3 HPVG). Lädt die/die Vorsitzende nicht spätestens innerhalb von zwei Wochen zur ersten

Sitzung ein, ist ein/e neue/r Vorsitzende/r durch den Vorsitzenden der Landespersonalkommission unverzüglich zu bestellen (§ 71 Abs. 1 Satz 5 HPVG).

Die Einigungsstelle hat in der ersten Sitzung zu entscheiden; spätestens einen Monat danach. Diese Monatsfrist kann im Einvernehmen der Einigungsstellenmitglieder verlängert, aber auch verkürzt werden (§ 71 Abs. 3 Satz 3 HPVG).

Die Verhandlungen der Einigungsstelle sind **nicht öffentlich**. Allerdings dürfen Vertreter/innen der obersten Dienstbehörde bzw. des Personalrats an der mündlichen Verhandlung teilnehmen (Parteiöffentlichkeit). Diese haben dabei sogar die Möglichkeit, sich vor den Mitgliedern der Einigungsstelle mündlich zum vorliegenden Streitfall zu äußern.

Die mündliche Verhandlung und Beratung sowie die Beschlussfassung wird von der/dem Vorsitzenden geleitet. Ist diese/r nicht anwesend, kann die Einigungsstelle nicht verhandeln. Die Beratung und Beschlussfassung ist nicht öffentlich, auch nicht parteiöffentlich. Die Beschlussfassung hat mündlich zu erfolgen, also durch persönliche Teilnahme. Eine Beschlussfassung im Umlaufverfahren ist nicht zulässig.

Entscheidungen der Einigungsstelle

Die Einigungsstelle entscheidet durch **Beschluss**, der mit einfacher Stimmenmehrheit zu fassen ist (§ 71 Abs. 3 HPVG). Bestellt eine Seite innerhalb der Frist keine Beisitzer/innen oder bleiben die Beisitzer/innen trotz rechtzeitiger Einladung der Sitzung fern, so entscheidet die/die Vorsitzende und die erschienenen Beisitzer/innen allein.

Vor der Beschlussfassung müs-

sen die beiden Seiten – Beisitzer/innen der obersten Dienstbehörde und Beisitzer/innen des Personalrats – Anträge stellen, über die die Einigungsstelle dann beschließt.

Beispiel

Die vom Personalrat bestellten Beisitzer/innen beantragen: „Der Personalrat war berechtigt, die Zustimmung zur Eingruppierung von Frau A. mit dem Grund – Verstoß gegen eine tarifliche Bestimmung – zu verweigern. Der obersten Dienstbehörde wird daher empfohlen diese tarifwidrige Eingruppierung nicht vorzunehmen.“

Den Anträgen der beteiligten obersten Dienstbehörde bzw. des beteiligten Personalrats kann auch nur teilweise entsprochen werden. Der Entscheidungsrahmen ist da-

bei die Meinungsdivergenz zwischen Dienststellenleitung und Personalrat, zu deren Beilegung die Einigungsstelle angerufen wurde. Der Beschluss hat sich im Rahmen der geltenden Rechtsvorschriften, insbesondere des Haushaltsgesetzes, zu halten. Er ist nach § 71 Abs. 4 HPVG schriftlich niederzulegen, zu begründen und von der / von dem Einigungsstellenvorsitzenden zu unterzeichnen. Danach ist der Beschluss der obersten Dienstbehörde und dem Personalrat unverzüglich zuzustellen. Beschlüsse der Einigungsstelle werden von der Dienststellenleitung durchgeführt, soweit nichts anderes bestimmt wurde.

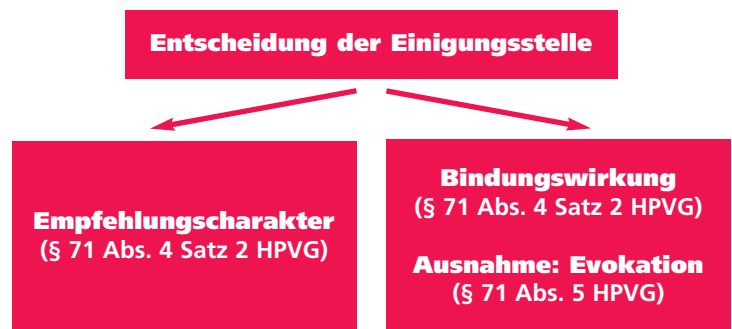
Weigert sich die Dienststellenleitung einen endgültigen Beschluss der Einigungsstelle zu vollziehen, kann der Personalrat gemäß § 71 Abs. 6 HPVG beim Verwaltungsgericht Klage erheben. Das Verwaltungsgericht verpflichtet dann die Dienststellenleitung, den Beschluss zu vollziehen.

Empfehlung oder Letztentscheidung?

In den Mitbestimmungsangelegenheiten nach § 74 Abs. 1 Nr. 2, 3, 8, 9, 17 HPVG und nach § 77 HPVG hat der Beschluss der Einigungsstelle nach § 77 Abs. 4 HPVG lediglich den **Charakter einer Empfehlung** an die oberste Dienstbehörde. Diese hat anschließend über diese Empfehlung zu beschließen. Damit liegt in diesen Fällen die (endgültige) Entscheidung über die streitige Mitbestimmungsangelegenheit bei der

obersten Dienstbehörde.

Demgegenüber **bindet der Beschluss** der Einigungsstelle in den weiteren Mitbestimmungsangelegenheiten des § 74 Abs. 1 HPVG die oberste Dienstbehörde und den Personalrat. In diesen Fällen besteht allerdings noch das **Evokationsrecht** der obersten Dienstbehörde (§ 71 Abs. 5 HPVG). Danach kann der Einigungsstellenbeschluss aufgehoben werden, wenn dieser im Einzelfall wegen der Auswirkung auf das Gemeinwohl wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt ist.



Das Verwaltungsgerichtsverfahren

Über Rechtsstreitigkeiten aus dem HPVG entscheiden nach §§ 111, 112 HPVG die Verwaltungsgerichte. Dabei gilt als Verfahrensordnung nicht die Verwaltungsgerichtsordnung, sondern nach § 111 Abs. 3 HPVG gelten die **Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes** über das Beschlussverfahren („Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat“). Als Besonderheit des Beschlussverfahrens erforscht das Verwaltungsgericht den Sachverhalt im Rahmen der gestellten Anträge von Amts wegen (**„Amtsermittlungsgrundsatz“**).

Beim Beschlussverfahren entstehen keine Gerichtskosten. Kosten für die Anwältin / den Anwalt des Personalrats hat nach § 42 Abs. 1 HPVG grundsätzlich die Dienststelle bis zur Höhe der gesetzlichen Gebühren zu tragen. Die Kostentragung greift nur dann nicht, wenn das Verfahren mutwillig oder haltlos, also von vornherein offensichtlich aussichtslos, eingeleitet wurde.

Die Instanzen

Die erste Instanz sind die **Verwaltungsgerichte** in Kassel, Gießen, Wiesbaden, Frankfurt am Main und

Darmstadt. Bei den Verwaltungsgerichten sind Fachkammern für Personalvertretungssachen des Landes gebildet. Diese bestehen aus fünf Personen: einer/einem Berufsrichter/in als Vorsitzende/n und vier ehrenamtlichen Beisitzer/innen. Die ehrenamtlichen Richter/innen müssen Beschäftigte im Sinne des HPVG sein und werden – je zwei – von den unter den Beschäftigten vertretenen Gewerkschaften und den obersten Landesbehörden und den kommunalen Spitzenverbänden vorgeschlagen und vom Justizministerium berufen.

Der **Hessische Verwaltungsgerichtshof** in Kassel entscheidet als **zweite Instanz** über **Beschwerden** gegen verwaltungsgerichtliche Beschlüsse. Hier ist ein Fachsenat für Personalvertretungssachen des Landes gebildet. Dieser besteht ebenfalls aus fünf Personen: drei Berufsrichter/innen und zwei ehrenamtlichen Beisitzer/innen.

Als **dritte Instanz** entscheidet das **Bundesverwaltungsgericht** (BVerwG) in Leipzig entweder über Rechtsbeschwerden gegen Beschlüsse des Hessischen VGH, gegen Sprungrechtsbeschwerden gegen verwaltungsgerichtliche Beschlüsse

oder über Nichtzulassungsbeschwerden. Zuständig ist der 6. Senat, dem fünf Berufsrichter/innen angehören.

Entscheidungen durch das Verwaltungsgericht

Das Verwaltungsgericht entscheidet in personalvertretungsrechtlichen Streitigkeiten nach dem HPVG in folgenden Fällen:

- bei Wahlanfechtung nach § 22 HPVG
- bei Ausschluss von Personalratsmitgliedern oder der Auflösung des Personalrats nach § 25 HPVG wegen grober Vernachlässigung der gesetzlichen Befugnisse oder wegen grober Verletzung der gesetzlichen Pflichten
- bei Übernahme von Auszubildenden, die Funktionen nach dem HPVG wahrnehmen (§ 65 Abs. 4 HPVG)
- über die Ersetzung der Personalratszustimmung zur außerordentlichen Kündigung von Personalratsmitgliedern (§ 66 Abs. 1 HPVG)
- über die Durchführung von Einigungsstellenbeschlüssen (§ 71 Abs. 6 HPVG)
- nach § 111 Abs. 1 HPVG
- nach § 111 Abs. 2 HPVG

Verfahren nach § 111 Abs. 1 HPVG

Nach **Ziffer 1** entscheidet das Verwaltungsgericht über die **Wahlberechtigung und Wählbarkeit** von Beschäftigten und nach **Ziffer 2** über die **Wahl und Amtszeit der Personalvertretung** sowie deren Zusammensetzung und der Einigungsstelle.

Ziffer 3 weist dem Verwaltungsgericht die Entscheidung über die Zuständigkeit und Geschäftsführung der Personalvertretungen und der Einigungsstellen zu. Zur **Zuständigkeit des Personalrats** gehören alle Rechtsfragen zu Aufgaben und Befugnissen des Personalrats, beispielsweise Aufgaben, Rechte und Pflichten des Personalrats, etwa **Bestehen oder Nichtbestehen eines Beteiligungsrechtes**, Einleitung und Durchführung eines Beteiligungsverfahrensverfahrens, **Bestehen oder Nichtbestehen von Auskunfts- und Informationsrechten**, deren Umfang, Teilnahmerechte des Personalrats, die Durchführung der „Monatsgespräche“.

Zur **Geschäftsführung des Personalrats** gehören etwa interne Angelegenheiten des Personalrats,

Einladungen zur Personalratssitzung, Teilnahme an Personalratssitzungen, die Ordnungsmäßigkeit von Beschlüssen, Einrichten von Sprechstunden, aber auch das Bereitstellen von Räumen und Geschäftsbedarf, die Berechtigung der Beratung durch Anwalt/Anwältin/ Sachverständige und die Kostenübernahme durch die Dienststelle, Auswahl von Teilnehmenden an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen

Gemäß **Ziffer 4** wird über das **Bestehen oder Nichtbestehen von Dienstvereinbarungen** entschieden, vor allem über deren Zustandekommen, Bekanntmachung, Durchführung, Zulässigkeit von Dienstvereinbarungen bzw. von Einzelregelungen. Das Verwaltungsgericht entscheiden dabei nicht, ob die Dienststellenleitung die Dienstvereinbarung gegenüber einzelnen Beschäftigten korrekt anwendet, diesen die zugesagten Ansprüche gewährt. Solche Ansprüche sind vielmehr im Individualklageverfahren geltend zu machen.

Verfahren nach § 111 Abs. 2 HPVG

Im Verfahren nach § 111 Abs. 2 HPVG besteht als Besonderheit die Möglichkeit, der Dienststellenleitung zur Sicherung von Rechten nach dem HPVG verwaltungsgerichtlich aufzugeben

- eine Handlungen zu unterlassen, etwa Durchführen einer mitbestimmungspflichtigen Maßnahme, die der Personalrat beachtlich abgelehnt hat,
- die Vornahme einer Handlung zu dulden, etwa das Durchführen einer Personalratssitzung oder Personalversammlung oder
- eine Handlung vorzunehmen, etwa dem Personalrat Räume zur Verfügung zu stellen.

Gesamtpersonalrat

Für die Verteilung der Zuständigkeit zwischen PR und GPR gelten nach § 83 Abs. 4 HPVG die Absätze 1 und 2 entsprechend. Mithin ist an Stelle des Personalrats der Gesamtpersonalrat bei Maßnahmen zu beteiligen, die für die Beschäftigten mehrerer Dienststellen von **allgemeiner Bedeutung** sind. Handelt es sich hierbei um Mitbestimmungsangelegen-

Diese Ansprüche sind allerdings an sehr enge Voraussetzungen geknüpft. So kann ein solcher Antrag nur vom **Personalrat** oder einer in der Dienststelle vertretene **Gewerkschaft** beim Verwaltungsgericht gestellt werden.

Weiterhin muss die Dienststellenleitung **grob** gegen die Verpflichtungen aus dem HPVG verstoßen. Grob ist eine Pflichtverletzung dann, wenn sie eine objektiv erhebliche und offensichtlich schwerwiegende Pflichtverletzung darstellt. Das gilt etwa beim **mehrfachen Übergehen** von Mitbestimmungs- bzw. Mitwirkungsrechten des Personalrats. Selbst ein **einmaliger Verstoß** kann grob sein, wenn dieser nämlich schwerwiegend ist, etwa weil die Rechtslage in einem früheren Verfahren bereits geklärt ist oder aufgrund gefestigter Rechtsprechung das Beteiligungsrecht anerkannt ist.

Beispiel

Die Anordnung von Rufbereitschaft ist nach § 74 Abs. 1 Nr. 9 HPVG mitbestimmungspflichtig. Das hat das BVerwG mit Beschluss vom 4.9.2012 (6 P 10.11 – PersR 2012, 464) entschieden. Wird der Personalrat nun nicht bei der Anordnung von Rufbereitschaft beteiligt, verstößt die Dienststellenleitung – auch wenn es das erste Mal ist – grob gegen das Mitbestimmungsrecht des Personalrats

Ist die Rechtslage hingegen ungeklärt, ist ein einmaliger Verstoß jedenfalls nicht grob. Für die Annahme eines groben Verstoßes ist ein **Verschulden** der Dienststellenleitung nicht erforderlich.

heiten und eine Einigung kommt nicht zustande – entweder weil der Gesamtpersonalrat die angedachte Maßnahme der Dienststelle beachtlich abgelehnt hat oder bei Initiativen des Gesamtpersonalrat die Dienststelle diese ablehnt – ist das **Einigungsstellenverfahren** mit dem Gesamtpersonalrat durchzuführen: Dieser bestellt drei Beisitzer/innen

Einstweilige Verfügung im Beschlussverfahren

Begehrt der Personalrat die Feststellung eines Beteiligungsrechtes im Hauptsacheverfahren, kann das bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung durchaus bis zu eineinhalb Jahren – im Einzelfall durchaus noch länger – dauern. Schnelle gerichtliche Hilfe bietet dann ein **Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung**.

Auch wenn die Zulässigkeit der einstweiligen Verfügung im personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren im Hinblick auf die Sicherung von Beteiligungsrechten umstritten ist, ist nach der hessischen Rechtslage, insbesondere wegen § 111 Abs. 2 HPVG, von deren Zulässigkeit auszugehen. Das gilt für Anträge, mit dem der Personalrat die Dienststellenleitung zur **Einleitung und Durchführung eines Mitbestimmungs- bzw. Mitwirkungsverfahrens** verpflichten will. Schwieriger ist es, wenn der Personalrat beteiligungspflichtige Maßnahmen, die ohne Beteiligung des Personalrats durchgeführt werden sollen, verhindern will. Hierzu bedarf es eines **Unterlassungsanspruchs**. Ein solcher lässt sich aus § 111 Abs. 2 HPVG herleiten, heißt es dort doch, dass der Dienststellenleitung aufgegeben werden kann, eine Handlung – hier Durchführen einer beteiligungswidrigen Maßnahme – zu unterlassen. Das setzt allerdings einen qualifizierten, weil groben, Verstoß voraus.

Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung hat Erfolg, wenn ein **Verfügungsanspruch**, etwa der Anspruch auf Unterlassung einer mitbestimmungswidrigen Maßnahme nach § 111 Abs. 2 HPVG, sowie der **Verfügungsgrund** – regelmäßig die Eilbedürftigkeit –

und muss sich mit der obersten Dienstbehörde auf eine/n unparteiliche/n Vorsitzende/n einigen.

Soweit seitens der Dienststelle dem GPR Rechte aus dem HPVG abgesprochen werden, kann dieser seine Rechte, etwa Beteiligungsrechte, Freistellungsansprüche, Kostenübernahmeansprüche, ... beim **Verwaltungsgericht** geltend machen.

glaubhaft gemacht sind. Die Glaubhaftmachung erfolgt durch die Vorlage von Unterlagen bzw. einer eidesstattlichen Versicherung der/des Personalratsvorsitzenden.

Einzuhaltende Formalien

Die Einleitung eines verwaltungsgerichtlichen Beschlussverfahrens durch den Personalrat setzt einen ordnungsgemäßen Beschluss voraus. In diesem Beschluss muss bezeichnet werde, in welcher Angelegenheit ein Beschlussverfahren eingeleitet werden soll und – falls der Personalrat sich anwaltlich vertreten lassen will – welche Rechtsanwältin/welcher Rechtsanwalt damit beauftragt werden soll.

Beschlussvorschlag

Der Beschluss zur Einleitung eines Verwaltungsgerichtsverfahrens könnte lauten:

„In der Angelegenheit beschließt der Personalrat zur Durchsetzung seiner Rechte ein verwaltungsgerichtliches Verfahren einzuleiten und mit der Einleitung und Durchführung Frau Rechtsanwältin zu beauftragen.“

Dem Verwaltungsgericht ist dieser Beschluss – regelmäßig ein Auszug aus der Niederschrift über die Personalratssitzung – sowie die Bevollmächtigung der Rechtsanwältin/des Rechtsanwaltes vorzulegen.



Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Impressum

Herausgeber und V.i.S.d.P.:
ver.di Hessen, Fachbereich Gemeinden
Gerhard Abendschein
Postfach 200 255
60606 Frankfurt am Main
Tel.: 069 2569-1240
Fax: 069 2569-2662
Mail: gerhard.abendschein@verdi.de

Redaktion: Michael Kröll, Fachanwalt
für Arbeitsrecht, Frankfurt am Main

Layout: winterstein · grafik · design
Frankfurt am Main

Druck: Imprinta, Obertshausen